

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1 Simpulan

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji variabel secara parsial pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun divisi *Building Materials*. Melihat hasil pengujian dan analisis yang telah dicantumkan dalam bab 4 sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kompetensi (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi kompetensi akan mempengaruhi semakin tingginya kinerja karyawan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kompetensi yang berupa bekerja dengan sempurna, mampu mengendalikan emosi dan mengontrol diri, memberikan pelayanan dengan sopan santun, pengetahuan menciptakan sesuatu yang berbeda, dan keterampilan menggunakan peralatan kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun divisi *Building Materials*.
2. Variabel pengembangan karir (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan yang artinya pengembangan karir yang meningkat dapat mempengaruhi semakin meningkatnya kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian indikator yang digunakan dalam menguji pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan belum menjelaskan secara keseluruhan dimensi karena indikator yang digunakan hanya terbatas pada penelitian ini ,yaitu perusahaan memberikan kejelasan karir serta kebebasan dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan. Masih ada indikator lain yang tidak dimasukkan dalam item pengukuran seperti kesesuaian minat dan keahlian dengan pekerjaan, peluang pengembangan karir,tingkat transparansi tentang informasi karir, publikasi lowongan kerja instansi serta kesesuaian pengalaman kerja . Sehingga jawaban responden atas item pernyataan untuk variabel pengembangan karir belum menjelaskan

keseluruhan proses pengembangan karir di PT Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun divisi *Building Materials*.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini penyebaran kuesioner menggunakan *google form* tidak 100% dapat kembali. Dari 90 kuisisioner yang di sebarakan hanya kembali 75 kuisisioner. Selain itu indikator belum mengakomodir penjelasan untuk alat ukur variabel yang diteliti sehingga belum sesuai dengan grand teori yaitu teori tentang kompetensi menurut Spancer (1993:11), teori tentang pengembangan karir menurut Gomes (2003:215) dan teori tentang kinerja menurut Byars and Rue (2008:216).

5.3 Saran

1. Saran Akademis

- a. Penelitian ini hanya pada divisi *building materials* saja sehingga belum mampu menjelaskan kinerja karyawan secara keseluruhan pada PT Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun, maka disarankan untuk memperluas sampel penelitian. Artinya pada penelitian selanjutnya dapat meneliti divisi lain atau bahkan PT Bumi Pembangunan Pertiwi secara keseluruhan.
- b. Menggunakan indikator dan kuisisioner yang lengkap dari artikel yang di acu agar hasil penelitian dapat menjelaskan secara keseluruhan kinerja karyawan pada perusahaan.

2. Saran Praktis

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan rata-rata pengembangan karir sedang, maka perusahaan harus melakukan perencanaan karir dan manajemen karir secara berkesinambungan. Dapat dilakukan terlebih dahulu dengan memberikan pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilakukan karyawan, sehingga perusahaan dapat merencanakan karir karyawan dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Anoraga, Pandji. (2005). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bintari, Anastasia, Lisa. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 6(4). 620-629.
- Daniel, Tandaju C; Koleangan, Rosaline; Sepang, Jantje L. (2019). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA* Vol. 7(3). 4124-4134
- Distyawati. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*, Vol 5(4). 56-58
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods) aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, Hani. (2006). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Sadili, Samsudin. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian. Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Soeprihanto. (2001). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Susetyorini; Rahman Abdul. (2018). Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Fakultas Ekonomi*. Vol 7 (1) 42-49
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.